



제 429회 국회 (정기회)
제6차 기후에너지환경노동위원회

근로기준법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 근로자대표의 선출 절차와 방법 등 규정 〉

■ 장철민의원 대표발의(의안번호 제2212067호)

2025. 11.

기후에너지환경노동위원회

전 문 위 원 한 석 현

목 차

I . 제안경 위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 총괄 검토	2
2. 근로자대표의 정의 및 선출 방법, 임기(안 제26조제3항, 제 106조의2 신설)	5
3. 근로자대표 및 사용자의 책무(안 제106조의3 신설)	11
4. 근로자대표에 대한 지원(안 제106조의5 신설)	14

I. 제안경위

2025년 8월 8일 장철민의원원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2025년 8월 11일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법에 따른 근로자대표는 경영상 해고 시 사전협의, 탄력근로제 및 선택적 근로시간제 서면협의, 근로시간 및 휴게시간 특례 서면협의 등 노동관계법령에서 협의·동의·합의·요청의 주체로서 소속 근로자의 근로조건의 변동 또는 근로조건에 영향을 미치는 사항에 관한 권한을 가지고 있음. 그런데 현행법은 ‘근로자대표’에 관하여 ‘근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다.’라고 정하고 있을 뿐, 근로자대표의 법적 지위 및 임기, 활동, 선출 등에 관해서는 구체적으로 규정하지 않아 근로자대표의 민주적인 선출과 운영이 제한되는 상황임.

이에 근로자대표의 선출절차와 방법 등에 대한 사항을 규정함으로써 취약 근로자의 이익을 보호하고 사업장 내 민주적이고 안정적인 노사관계 형성에 기여할 수 있도록 하려는 것임(안 제24조 및 제106조의2부터 제106조의5까지 신설 등).

Ⅲ. 검토의견

1. 총괄 검토

현행법은 ‘사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자’를 근로자대표로 정하고,¹⁾

경영상 해고시 사전협의(제24조제3항), 3개월 이내 및 3개월 초과 탄력적 근로시간제(제51조 및 제51조의2)와 선택적 근로시간제(제52조) 도입시 서면합의, 보상휴가제 서면합의(제57조) 등 규정에 따라 해당 사업장 근로자의 근로조건에 영향을 미치는 사항에 대해 근로자를 대표하여 참여할 수 있도록 권한과 역할을 부여하고 있음.

< 근로기준법상 근로자대표와의 서면합의 또는 협의 사항 >

관 련 조 문		협의 또는 서면합의 사항
서면 합의	제51조제2항	3개월 단위 탄력적 근로시간제의 도입 시 서면합의
	제51조의2	3개월 초과 탄력적 근로시간제 도입·운영 관련 서면합의
	제52조	선택적근로시간제 도입·운영 관련 서면합의
	제55조제2항	공휴일의 유급휴일 보장 관련 다른 근로일로의 휴일대체를 위한 서면합의
	제57조	보상 휴가제 도입 시 서면합의
	제58조제2항	사업장밖 근로에 있어 해당 업무 수행에 통상 필요한 시간 관련 서면합의
	제58조제3항	재량근로에 있어 근로시간으로 간주하는 시간 관련 서면합의
	제59조제1항	운송업·보건업 등에 있어 연장근로 및 휴게시간의 특례 적용 관련 서면합의
	제62조	연차 유급휴가일의 대체를 위한 서면합의

1) 「근로기준법」 제24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한) ③ 사용자는 제2항에 따른 해고를 피하기 위한 방법과 해고의 기준 등에 관하여 그 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다. 이하 "근로자대표"라 한다)에 해고를 하려는 날의 50일 전까지 통보하고 성실하게 협의하여야 한다.

관 련 조 문		협의 또는 서면합의 사항
협의	제24조제3항	경영상 해고 시 해고회피방법 및 해고기준 등에 관한 사전협의
	제70조제3항	임산부 및 18세 미만자의 야간·휴일근로 시행 관련 협의

이와 같이 근로자대표가 중요한 법적 역할을 부여받고 있음에도 불구하고, 현행법은 과반수 노조가 없는 경우 근로자대표의 선출방법, 다양한 형태의 근로자 의사 반영 절차, 근로자대표에 대한 불이익취급시 보호방안, 서면합의나 협의시 사용자와의 대등성 등과 관련된 규정상 미비점이 있어 노사분쟁의 원인이 되었음.

이에 2020년 경제사회노동위원회 산하 노사관계제도·관행개선위원회는 「근로자대표제도 개선에 관한 노사정 합의문」을 노·사·정 및 공익위원 전원일치로 의결하였음.

< 근로자대표제도 개선에 관한 노사정 합의문 >

노사정은 최근 변화된 제도 환경에 맞추어 근로자대표의 지위와 활동 보장을 위한 법·제도 개선을 다음과 같은 내용으로 추진하기로 합의한다.

1. 근로자대표의 선출

- 1.1. 과반수 노동조합이 있는 경우 과반수 노동조합이 근로자대표의 지위를 가진다.
- 1.2. 과반수 노동조합이 없고 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에 따른 노사협의회가 있는 경우 근로자위원은 법률에 명시한 직접·비밀·무기명 투표에 의하여 선출한다. 이 경우 노사협의회 근로자위원으로 구성된 ‘근로자위원 회의’가 근로기준법상 근로자대표의 지위를 가지는 것으로 하고, ‘근로자위원 회의’의 의결은 재적위원의 과반수 의결을 원칙으로 한다.
- 1.3. 노사협의회가 없는 경우 근로자대표는 근로자의 직접·비밀·무기명 투표에 의하여 선출한다.
- 1.4. 근로자대표 선출 과정에 대한 사용자의 개입이나 방해를 금지한다.

2. 근로자대표의 임기

- 2.1. 근로자대표의 임기는 3년으로 한다.
- 2.2. 노사의 합의가 있는 경우 3년의 한도 내에서 자율적으로 정할 수 있다.

3. 근로자대표의 지위와 활동

- 3.1. 근로자대표는 고용형태, 성별 등 근로자의 다양한 이해관계를 합리적으로 반영할 수 있도록 근로자들의 의견을 들어야 한다.
- 3.2. 근로자대표는 활동에 필요한 자료를 사용자에게 요구할 수 있고, 사용자는 정당한 사유가 있는 경우를 제외하고 성실히 이에 따라야 한다.
- 3.3. 근로자대표는 서면합의의 체결 또는 이행과 관련한 근로자의 고충 해결을 위하여 근로자 또는 사용자와의 협의를 사용자에게 요구할 수 있고, 사용자는 정당한 사유가 있는 경우를 제외하고 성실히 이에 따라야 한다.
- 3.4. 근로자대표의 정당한 활동에 소요되는 시간은 근로한 것으로 본다.
- 3.5. 사용자의 근로자대표에 대한 불이익 취급과 활동에 대한 개입·방해를 금지한다.
- 3.6. 근로자대표는 활동과 관련하여 알게 된 비밀을 누설하여서는 아니된다.

개정안은 이 합의문을 반영하여 근로자대표의 선출절차, 임기, 근로자대표의 자료요구권 및 근로시간 간주 규정 등을 두는 내용으로, 근로자의 이익을 보호함과 동시에 사업장내 민주적이고 안정적인 노사관계 형성에 기여할 수 있을 것으로 보임.

다만, 개정안 중 일부는 노사정 합의문과 달리 규정한 사항들도 있으므로, 이를 포함하여 세부적인 부분에 대한 추가적인 논의도 필요한 것으로 보임.

개정안에 대해 고용노동부는 근로자대표의 선출절차, 지위, 활동 등을 규정하여 제도를 정비하고 법제화할 필요성에 대해서는 공감하나, 경사노위 산하 노사관계제도·관행개선위원회의 「근로자대표제도 개선에 관한 노사정 합의문」을 고려할 필요가 있고, 근로자대표가 합의·협

의하여야 하는 근로조건이 특정 직종·직군 등에만 한정되거나 해당 직종 등이 소수인 경우 근로자대표를 통해서도 해당 근로자의 의사가 충분히 반영되지 않을 수 있으므로 이에 대한 보완절차 마련도 검토할 필요가 있다는 의견임.

2. 근로자대표의 정의 및 선출 방법, 임기(안 제26조제3항, 제106조의2 신설)

가. 개정안의 주요 내용

개정안은 근로자대표에 관한 별도의 장을 신설하고, 근로자대표로 과반수 노동조합이 있는 경우 과반수 노동조합을 대표하는 자 및 이에 해당하는 자가 없는 경우 근로자의 직접·비밀·무기명투표에 의하여 선출된 자로 정의하며, 근로자대표의 임기를 3년으로 하되, 해당 사업·사업장의 근로자 과반수의 동의로 3년 이내의 범위에서 달리 정할 수 있도록 하는 내용임.

또한 해당 사업·사업장 근로자의 4분의 1 이상의 동의가 있는 경우 근로자대표의 해임을 요구할 수 있고, 이 경우 근로자 과반수의 찬성으로 의결하며, 근로자대표 해임·궐위 시 30일 이내에 투표를 실시하되, 새로 선출된 근로자대표의 임기는 해임·궐위된 자의 잔여임기로 함.

현행	개정안
제24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한) ①·② (생략) ③ 사용자는 제2항에 따른 해고를 피하기 위한 방법과 해고의 기준 등에 관하여 <u>그 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다. 이하 “근로자대표”라 한다)에</u> 해고를 하려는 날의 50일 전까지 통보하고 성실하게 협의하여야 한다. ④·⑤ (생략) <u><신설></u> <u><신설></u>	제24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한) ①·② (현행과 같음) ③ ----- ----- -----제106조의2에 따른 근로자대표(이하 “근로자대표”라 한다)에게----- -----. ④·⑤ (현행과 같음) 제11장의2 근로자대표 제106조의2(근로자대표의 선출·해임 등) ① 근로자대표는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자를 말한다. 1. 과반수 노동조합이 있는 경우 과반수 노동조합을 대표하는 자 2. 제1호에 해당하는 자가 없는 경우 근로자의 직접·비밀·무기명 투표에 의하여 선출된 자 ② 제1항제2호에 따른 근로자대표의 임기는 3년으로 한다. 다만, 해당 사업 또는 사업장의 근로자 과반수의 동의로 3년 이내의 범위에서 달리 정할 수 있다. ③ 근로자는 해당 사업 또는 사업장

	<u>근로자의 4분의 1 이상의 동의로 제2항에 따른 근로자대표의 해임을 요구할 수 있다. 이 경우 근로자 과반수의 찬성으로 의결한다.</u> <u>④ 근로자대표가 해임되거나 고용노동부령으로 정하는 요건에 해당하여 궐위되는 경우 30일 이내에 제1항의 투표를 실시하여야 한다. 이 경우 새로 선출된 근로자대표의 임기는 해임 또는 궐위된 자의 잔여임기로 한다.</u> <u>⑤ 근로자대표의 선출, 해임 및 궐위 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.</u>
--	--

나. 검토의견

경사노위 합의문과 개정안을 비교하여 보면, 과반수 노조가 있는 경우 근로자대표 선출방식, 임기 등에 대해서는 유사하게 규정되어 있고, 합의문에서 명시하지 않은 해임과 관련한 규정을 마련하여 보완하고 있으나, 과반수 노조가 없는 경우의 근로자대표의 선출방식에 있어서는 차이가 있음.

경사노위 합의안의 경우 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에 따른 노사협의회가 있는 경우 해당 협의회 근로자위원으로 구성된 근로자위원 회의를 근로자대표로 하고, 노사협의회가 없는 경우 근로자의 직접·비밀·무기명 투표로 선출된 자를 근로자대표로 함.

반면 개정안은 노사협의회 유무와 상관 없이 과반수 노조가 없는 경우 일괄적으로 근로자의 직접·비밀·무기명 투표에 의하여 선출하도록 규정함.

< 경사노위 합의안과 개정안 비교 >

구 분	경사노위 합의안	개정안
과반수 노조가 있는 경우 근로자대표	과반수 노동조합	과반수 노동조합을 대표하는 자
과반수 노조가 없는 경우 근로자대표	① 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에 따른 노사협의회가 있는 경우 : 근로자위원으로 구성된 근로자위원 회의 ②노사협의회가 없는 경우 : 근로자의 직접·비밀·무기명 투표로 선출된 자	근로자의 직접·비밀·무기명 투표로 선출된 자
임기	3년 (노사합의 시 3년 한도 내 자율적으로 정함)	3년 (근로자 과반수 동의로 3년 내 범위로 정함)
해임	없음	근로자 4분의 1 이상의 동의로 요구, 과반수 찬성으로 의결

이는 개정안을 전제로 발의된 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 일부개정법률안」(의안번호 제2212069호)이 과반수 노조가 없는 경우 현행법 상의 근로자대표가 노사협의회 근로자위원을 위촉할 수 있도록 규정함으로써 「근로기준법」의 근로자대표 제도와 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하 “근로자참여법”이라 함)의 근로자위원 제도를 연계하되, 근로자대표를 중심으로 제도를 운영하고

자 하는 취지로 보임.

다만, 과반수 노조가 없는 경우의 근로자대표 선출 방식에 대해서는 다음과 같은 점에 대한 고려가 필요하다고 보임.

첫째, 개정안은 근로자 과반수 참여 등의 조건 없이 직접·비밀·무기명 투표로 근로자대표를 선출하도록 하고 있는바, 근로자참여법이 과반수 노조가 없는 경우 근로자위원을 ‘근로자의 과반수가 참여하여 직접·비밀·무기명 투표로 선출’하도록 규정²⁾하고 있다는 점을 감안할 때 근로자대표의 민주성·대표성 등이 근로자참여법상 근로자위원보다 약하다는 점을 고려할 필요가 있음.

둘째, 개정안에 따르면 노사협의회 설치 여부와 관계없이 과반수 노조가 없는 사업·사업장은 모두 별도로 근로자대표를 선출하여야 하나, 2023년 기준 노동조합 조직률이 13%³⁾에 불과하여 다수의 사업장이 과반수 노조가 존재하지 않고, 근로자참여법상 근로자위원도 일정 수준의 민주성·대표성을 확보하고 있다는 점을 고려할 때 노사협의회 의 근로자위원을 배제한 채 별도의 근로자대표 선출을 위해 투표를 실시하는 것이 효율성 측면에서 바람직한지를 검토할 필요가 있음.

2) 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제6조(협의회의 구성) ② 근로자를 대표하는 위원(이하 “근로자위원”이라 한다)은 근로자 과반수가 참여하여 직접·비밀·무기명 투표로 선출한다. 다만, 사업 또는 사업장의 특수성으로 인하여 부득이한 경우에는 부서별로 근로자 수에 비례하여 근로자위원을 선출할 근로자(이하 이 조에서 “위원선거인”이라 한다)를 근로자 과반수가 참여한 직접·비밀·무기명 투표로 선출하고 위원선거인 과반수가 참여한 직접·비밀·무기명 투표로 근로자위원을 선출할 수 있다.

③ 제2항에도 불구하고 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 근로자위원은 노동조합의 대표자와 그 노동조합이 위촉하는 자로 한다.

3) 고용노동부, 『2023 전국노동조합 조직현황』, 2024.12.

셋째, 개정안이 3년의 임기를 법률로 보장하고 있다는 점을 고려할 때 과반수 노조가 없어 투표로 선출된 근로자대표가 있는 사업·사업장에 근로자대표의 임기 중 과반수 노조가 결성된 경우 기 선출된 근로자대표의 임기에 대한 다툼이 발생할 수 있으므로, 이를 명확히 할 필요는 없는지에 대한 고려가 필요함.

개정안에 대해 고용노동부는 ①개정안은 근로자대표 지위 부여와 관련하여 두 가지 유형을 병렬적으로 나열하고 있는바, 정의 조항이 아닌 본칙에서 정의하고 있다는 점을 고려할 때 현행법과 같은 형식으로 입법하는 것이 바람직하고, 두 유형 간 관계에 대한 규정이 없어 혼란이 우려되며, ②이미 근로자 과반수의 직접·비밀·무기명 투표로 노사협의회 근로자위원이 선출되고 있다는 점을 고려하여 경사노위 합의와 같이 규정할 필요가 있다는 의견임.

3. 근로자대표 및 사용자의 책무(안 제106조의3 신설)

가. 개정안의 주요 내용

개정안은 근로자대표에게 다양한 근로자들의 의견을 수렴하고 이를 반영하기 위해 노력할 의무를 부여하고, 근로자대표 활동과 관련하여 알게된 비밀의 누설을 금지하며, 근로자대표로서의 활동에 필요한 자료를 사용자에게 요구할 권한과 서면합의 체결·이행과 관련한 근로자 고충 해결을 위하여 근로자·사용자와의 협의를 요구할 권한을 부여하고, 근로자대표로의 활동에 소요되는 소정근로시간은 근로한 것으로 보도록 함.

한편, 사용자에게는 근로자대표의 권한 행사를 위한 요구에 성실히 응할 의무를 부여하고, 근로자대표의 정당한 활동을 이유로 한 불리한 처우를 금지하며, 근로자대표의 선출과 해임, 정당한 활동에 대한 개입·방해를 금지하되, 불리한 처우 및 개입·방해의 금지의무를 위한한 경우 고용노동부장관이 시정명령을 할 수 있도록 하고, 이를 위반한 자는 500만원 이하의 벌금에 처함.

현 행	개 정 안
<신 설>	제106조의3(근로자대표 및 사용자의 책무) ① 근로자대표는 <u>성별, 연령, 국적, 고용형태, 직종·직군, 노동조합 가입여부 등과 관계없이 다양한 근로자들의 의견을 수렴하고, 이를 반영하기 위해 노력하여야 한다.</u> ② 근로자대표는 근로자대표로서의 활동에 필요한 자료를

<신 설> 제114조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 500만원 이하의 벌금에 처한다. 1. 2. (생략) <신 설>	사용자에게 요구할 수 있고, 사용자는 정당한 사유가 없으면 이에 성실히 따라야 한다. ③ 근로자대표는 서면합의의 체결 또는 이행과 관련한 근로자의 고충 해결을 위하여 근로자 또는 사용자와의 협의를 사용자에게 요구할 수 있고, 사용자는 정당한 사유가 없으면 이에 성실히 응해야 한다. ④ 근로자대표는 활동과 관련하여 알게 된 비밀을 누설하여서는 아니 된다. ⑤ 근로자대표로서의 활동에 소요되는 소정근로시간은 근로한 것으로 본다. ⑥ 사용자는 근로자대표의 정당한 활동을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다. ⑦ 사용자는 근로자대표의 선출과 해임, 정당한 활동에 대해 개입하거나 방해를 하여서는 아니 된다. 제106조의4(시정명령) 고용노동부장관은 사용자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 시정을 명할 수 있다. 1. 사용자가 제106조의3제6항을 위반하여 근로자대표에게 불이익한 처우를 하는 경우 2. 사용자가 제106조의3제7항을 위반하여 근로자대표의 선출과 해임, 정당한 활동에 개입하거나 방해하는 경우 제114조(벌칙) ----- -----. 1. 2. (현행과 같음) 3. 제106조의4에 따른 시정명령을 위반한 자
--	--

나. 검토의견

개정안 제106조의 3은 경사노위 합의문의 ‘근로자대표의 지위와 활동’에 관한 사항을 법률에 정하고 있는바, 노·사·정 합의 사항의 구속력을 강화하고 근로자대표의 법적 지위가 강화될 수 있겠음.

< 경사노위 합의문과 개정안 비교 >

구 분	경사노위 합의문	개정안
근로자 대표 활동 보장	근로자대표 활동에 필요한 자료 요구권(사용자는 성실히 응할 의무)	좌동
	서면합의 체결·이행 관련 근로자 고충 해결 위한 협의 요구권 (사용자는 성실히 응할 의무)	좌동
	근로자대표의 정당한 활동 소요시간 근로시간으로 인정	좌동
	근로자대표 불이익취급 금지	근로자대표의 정당한 활동을 이유로 한 불리한 처우 금지
	근로자대표 활동에 대한 개입·방해 금지	근로자대표 선출, 해임, 정당한 활동에 대한 개입·방해 금지
근로자 대표 책무	고용형태, 성별 등 근로자의 다양한 이해관계 반영 위한 의견수렴 의무	성별, 연령, 국적, 고용형태, 직종·직군, 노조가입여부 등과 관계없이 다양한 근로자 의견 수렴 및 반영 노력 의무
	직무상 취득 비밀 누설 금지	좌동

한편, 개정안은 사용자가 근로자대표의 정당한 활동을 이유로 한 불리한 처우 금지의무 및 근로자대표 선출, 해임, 정당한 활동에 대한 개입·방해 금지 의무를 위반한 경우 고용노동부장관이 시정명령을 하도록 하고, 이를 위반한 경우에 500만원 이하의 벌금을 처하도록 하고

있음.

이는 근로자참여법⁴⁾의 입법례와 동일한 구조로, 사용자의 금지의무 위반에 대한 실효성 있는 제재를 규정할 필요가 있다는 점에서 타당한 것으로 보임.⁵⁾

4. 근로자대표에 대한 지원(안 제106조의5 신설)

가. 개정안의 주요 내용

개정안은 고용노동부장관으로 하여금 근로자대표의 활동에 필요한 교육 및 지원을 실시할 의무를 부여하는 내용임.

현행	개정안
<신설>	<u>제106조의5(근로자대표에 대한 지원) ① 고용노동부장관은 근로자대표의 활동에 필요한 교육 및 지원을 실시하여야 한다.</u> <u>② 제1항에 따른 교육 및 지원에 관한 사항은 고용노동부령으로 정한다.</u>

4) 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제9조(위원의 신분) ② 사용자는 협의회 위원으로서의 직무 수행과 관련하여 근로자위원에게 불이익을 주는 처분을 하여서는 아니 된다.

제10조(사용자의 의무) ① 사용자는 근로자위원의 선출에 개입하거나 방해하여서는 아니 된다.

제11조(시정명령) 고용노동부장관은 사용자가 제9조제2항을 위반하여 근로자위원에게 불이익을 주는 처분을 하거나 제10조제1항을 위반하여 근로자위원의 선출에 개입하거나 방해하는 경우에는 그 시정(是正)을 명할 수 있다.

제31조(벌칙) 사용자가 정당한 사유 없이 제11조에 따른 시정명령을 이행하지 아니하거나 제22조제3항에 따른 자료제출 의무를 이행하지 아니하면 500만원 이하의 벌금에 처한다.

5) 고용노동부는 동 조문에 대해 별다른 이견을 제시하지 않았음.

나. 검토의견

개정안은 정부가 근로자대표의 활동에 필요한 교육과 지원을 실시하도록 의무화하는 것으로, 이는 근로자대표가 「근로기준법」에 규정된 각종 합의·협의를 수행하기 위해서는 법·제도·노사관계에 관한 기본적인 이해와 역량이 필요하다는 점을 반영한 것으로 보임.

다만, 이에 따르면 교육과 지원이 정부 주도로 이루어지게 되는바, 근로자대표 제도의 자율성과 독립성에 영향을 미칠 가능성도 종합적으로 고려할 필요가 있겠음.

개정안에 대해 고용노동부는 근로자대표의 자주적 활동이 제도의 중요사항이라는 점을 고려할 때 정부의 교육 등 실시가 적절한지에 대한 신중한 검토가 필요하다는 의견임.

문 의 처
02)6788-5535